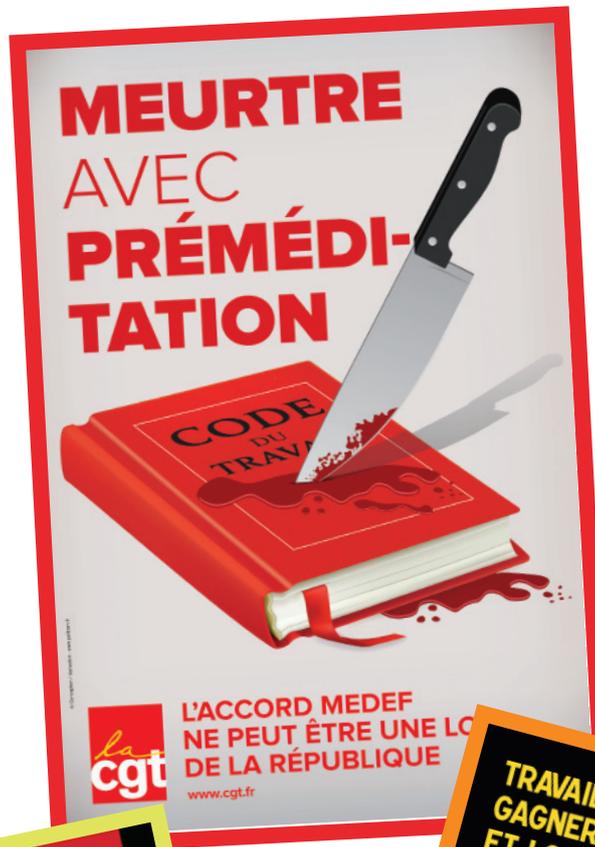


Comité Régional

la  
cgt



**PAYS DE LA LOIRE**  
**BULLETIN**  
**Comité Régional**

N° 70 - Juin 2013

## Sommaire

Edito  
Mettons les pieds  
dans le plat ! ..... 2

Collectif régional politiques  
publiques/services publics  
Collectif travail/Emploi/  
Formation ..... 3

Collectif politiques  
industrielles  
Collectif protection sociale  
Collectif vie syndicale . 4-5

Collectif UIT ..... 6

Contrat de génération .. 7

Compte-rendu de la réunion  
de préfiguration de la Banque  
Publique d'Investissement  
en région..... 8

Contribution CGT au Comité  
d'Orientation de l'ARACT  
des Pays de la Loire . 9-10

Intervention Secteur CGT  
cheminots de la Région des  
Pays de la Loire au Comité  
des Partenaires .... 11-12



CR CGT des Pays de la Loire  
14, place Louis Imbach  
49100 ANGERS  
Tél. 02 41 20 03 21  
Fax 02 41 20 01 22

email : [cgtpaysdeloire@wanadoo.fr](mailto:cgtpaysdeloire@wanadoo.fr)  
<http://cgt-paysdelaloire.org>

• Prix : 0,15 €  
• CPPAP n° 0115 S 06274

• Directrice de publication :  
Francine DESNOS

• Conception et impression :  
Impimerie CGT - Nantes 44

• Routage : Indus MD

N° 70 - Juin 2013

## Edito

### Mettons les pieds dans le plat !

Dans sa résolution d'actualité, le 50ème Congrès Confédéral rappelle que « le patronat a déclaré la guerre au monde du travail. Il profite de la crise qu'il a provoquée et impose des régressions sans précédents : dégradation des conditions de travail, flexibilité accrue, précarisation de l'emploi, suppressions d'emplois, baisse des rémunérations, répression syndicale... ».

Le changement de cap politique que les salariés attendent et qu'ils ont exprimé dans les urnes, il y a un an, n'est toujours pas à l'ordre du jour. Le patronat peut continuer sa guerre au monde du travail en toute impunité alors que les salariés devraient subir la énième peine.

L'Accord National Interprofessionnel transposé dans la loi avec le choix du Gouvernement d'utiliser la procédure d'un vote bloqué afin de faire taire les débats, leur imposerait la flexibilité, la précarité, la baisse de leurs salaires, la mobilité...

Les politiques d'austérité mises en œuvre dans tous les pays européens les plongent encore plus dans la misère, réduisent leurs droits sociaux, généralisent l'insécurité sociale...

Le projet de l'acte 3 de la décentralisation, présenté sous forme de 3 projets de loi, remet en cause l'égalité des territoires, interroge sur l'avenir du rôle et du service public, participe à l'effort de redressement des finances publiques au détriment de la réponse à leurs besoins.

Le rejet de la loi sur l'amnistie syndicale par la Commission des lois, sur demande du Gouvernement, condamne leur légitimité à manifester au travers de mouvements sociaux pour défendre les conditions de travail, préserver l'emploi et les services publics ainsi qu'un système de protection sociale efficace et solidaire. C'est un encouragement au patronat à museler le monde du travail.

Dans ce contexte, le 50ème congrès a réaffirmé notre choix d'un syndicalisme utile, accessible et solidaire pour « le progrès social fondé sur un mode de production respectant les normes sociales, environnementales, un développement harmonieux et solidaire des territoires ainsi que sur une répartition des richesses créées par le travail et tournée vers la satisfaction des besoins sociaux » (résolution n°1), pour « investir en grand le travail pour le transformer et le valoriser » (résolution n°2), « pour une politique ambitieuse de syndicalisation et d'organisation des salariés » (résolution n°3).

Il y a urgence à mettre en œuvre nos résolutions pour répondre aux enjeux qui nous sont posés et offrir des perspectives aux salariés.

Il y a urgence à rassembler et mobiliser les salariés. Après le 1er mai, continuons à « Mettre les pieds dans le plat » en se mobilisant dans la semaine d'actions coordonnées en Europe du 7 au 14 juin pour « changer de cap et contre les politiques d'austérité » et le 19 juin. L'heure n'est pas à en rabattre sur nos revendications mais bien à les porter haut et fort.

Francine DESNOS  
Secrétaire Régionale

## COLLECTIF REGIONAL POLITIQUES PUBLIQUES/SERVICES PUBLICS

Un collectif qui rencontre des difficultés à trouver des participants.

L'information sur la mise en place du collectif a mis du temps à circuler. Pour aider à le lancer, un questionnaire a été envoyé aux syndicats des services publics.

Les sujets ne manquent pas : campagne services publics, acte 3 de la décentralisation, emplois d'avenir... et l'échelon régional devient incontournable pour les services publics (régionalisation d'un certain nombre d'administrations publiques ou parapubliques comme l'URSSAF, la santé, la protection sociale, Pôle Emploi ainsi qu'un certain nombre de services de l'Etat). A nous de nous donner les moyens, collectivement, d'être en capacité de nous organiser à l'échelle régionale.

Le Bureau Régional a échangé avec le coordinateur régional de la Fédération des Services Publics sur les enjeux liés à l'acte 3 de la décentralisation et la nécessité de travailler ce dossier en interprofessionnel.

Dans ce sens :

- présentation devant la Commission Exécutive du Maine-et-Loire de l'historique de la décen-

tralisation et des enjeux de l'acte 3 qui est un élément de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) ;

- animation d'un atelier «la modernisation et la territorialisation de l'action publique : liens avec l'interpro par le Comité Régional à la Conférence de la Coordination Fédérale Régionale des services publics le 18 avril ;
- invitation au Bureau Régional et aux membres des directions d'UD à participer à la journée d'étude régionale fédérale des services publics le 18 juin « agir pour un développement humain durable » (acte 3 de la décentralisation et réforme de l'action publique ; enjeux pour le service public et conséquences pour les agents).

Pierre Yves GRELLIER,  
Animateur du Collectif Régional  
Politiques Publiques/Services Publics

## COLLECTIF TRAVAIL/EMPLOI/FORMATION

Après plusieurs réunions, le collectif a proposé au Bureau Régional l'organisation d'une journée d'étude sur les enjeux de la formation professionnelle qui se déclinerait ainsi :

- une introduction sur le contexte de la formation professionnelle (différentes lois et réformes sur l'école, l'enseignement supérieur, la formation professionnelle...),
- les enjeux de la formation professionnelle (lois, organisation, financement, acte 3 de la décentralisation),
- les moyens et lieux d'intervention (les différents dispositifs à l'entreprise et hors travail),
- les enjeux revendicatifs, nos propositions.

Le Bureau Régional a validé cette proposition. La journée d'étude aura lieu le 22 octobre.

Par ailleurs, le collectif instaure une « veille » sur l'actualité comme, par exemple, le suivi du dispositif « emplois d'avenir » ou le dispositif « contrat de génération » et sur le suivi des mandats sur les questions d'emplois et de formation professionnelle.

Une présentation par le Carif-Oref d'un bilan sur le dispositif VAE dix ans après sa mise en place sera faite au collectif.

Francine DESNOS,  
Animatrice du Collectif Régional  
Travail/Emploi/Formation

## COLLECTIF POLITIQUES INDUSTRIELLES

Ce collectif s'est réuni plusieurs fois depuis la Conférence Régionale. Son premier objectif était de réaliser un état des lieux de l'industrie sur notre région. Le cabinet Sécafi a été sollicité pour réaliser cette étude qui a été présentée au Bureau Régional du 27 mars 2013. Elle porte sur l'évolution de l'emploi dans le secteur industriel sur la période 2008-2010 avec quelques focus jusqu'au début 2012.

Plusieurs enseignements ont été tirés dont :

- La courbe du taux de chômage sur un bassin d'emploi suit l'évolution de l'emploi industriel. Ce qui confirme l'analyse de la CGT sur la place structurante de l'industrie dans le développement économique des territoires.
- Notre région est largement tertiarisée mais le secteur industriel, malgré le nombre important de destructions d'emplois, représente une part plus importante dans l'économie ligérienne que pour le reste de la France (24 % en Pays de la Loire, pour 18 % en France).
- La filière agro alimentaire continue de se développer. Elle est la première filière sur les 5 départements. Les autres piliers sont la métallurgie au sens large, le caoutchouc, les matières plastiques et le matériel de transport.
- Les lieux de décision sont peu présents sur la région.

A partir de cette étude, le Bureau Régional trace de nouvelles pistes de travail pour le collectif :

- affiner l'étude notamment pour mettre en parallèle l'évolution démographique et l'évolution de l'emploi - connaître la pyramide des âges dans les entreprises - avoir des éléments de connaissance sur le niveau des salaires par filière - affiner si possible les éléments par bassins d'emploi - analyser les métiers en tension - travailler sur la place des jeunes dans l'industrie - identifier les besoins de formation ;
- rechercher par filière les liens donneurs d'ordre/sous-traitants ;
- mener la réflexion sur les questions de financements de l'industrie en lien avec financements publics, rôle et place de la Banque Publique d'Investissement ;
- travailler sur la filière agroalimentaire.

D'autre part, le collectif est engagé sur plusieurs rendez vous en 2013 :

23 avril : Réunion des syndicats de la filière automobile.

12 au 14 juin : Stage ISSTO « politiques industrielles - rôle structurant de l'industrie ».

25 juin : Assises de la filière électronique Bretagne/ Pays de la Loire à Rennes.

Novembre : Participation à la Conférence Régionale de la Métallurgie.

Pascal BOUET  
Animateur du Collectif Régional  
Politiques Industrielles

## COLLECTIF PROTECTION SOCIALE

La Conférence Régionale de mars 2012 a mis en place des collectifs régionaux afin de définir ensemble des objectifs de travail tenant compte des enjeux régionaux.

Le collectif protection sociale est composé de 7 membres (2 de Loire-Atlantique, 1 du Maine-et-Loire, 2 de la Mayenne et 2 de la Sarthe) dont un animateur.

Plusieurs pistes de travail avaient été retenues lors des différentes rencontres, à savoir :

- Quelle formation syndicale pour nos mandatés CGT ?
- Organisation d'une formation travail et handicap.
- Elargissement des revendications que porte la CGT en matière de protection sociale.
- Travailler sur la nouvelle convention de service

à la personne.

- La Médecine du Travail.

Pour répondre à ces différentes pistes, plusieurs actions ont eu lieu ou vont avoir lieu.

➤ Une journée d'étude sur la RECONQUETE DE LA PROTECTION SOCIALE s'est déroulée le 31 janvier dernier. 20 camarades des 5 départements ont participé à cette journée dans le but de redéployer cette campagne dans nos départements respectifs.

➤ Une formation confédérale ADMINISTRATEUR D'UNE CAISSE DE SECURITE SOCIALE a eu lieu les 10, 11 et 12 avril dernier. 13 mandatés de caisses de protection sociale des départements ont participé à cette formation.

- ➔ La formation de base TRAVAIL ET HANDICAP animée par Solange FASOLI du secteur confédéral est fixée les 24, 25 et 26 septembre 2013. Cette formation est ouverte aux membres des CHS-CT des entreprises du privé et du public. Le but de cette formation est de doter nos camarades d'outils favorisant le maintien dans l'emploi, l'embauche ou le reclassement et la formation des salariés handicapés.
- ➔ Concernant les services de santé au travail, nous attendons une date pour programmer une journée d'étude ouverte aux mandatés dans les services de santé.
- ➔ Sur les services à la personne et les aides à domicile, le Conseil Régional a organisé deux rencontres

avec les acteurs de ce secteur privé et public et les organisations syndicales étaient également conviées. Sur la deuxième réunion, seule la CGT était présente et a rappelé des difficultés de ces métiers tant sur l'attractivité que sur le niveau de revenu et l'évolution des carrières. Une troisième réunion doit avoir lieu où nous continuerons à porter l'exigence d'un service public sur ces questions.

**Géraldine FOREAU,**  
Animatrice du Collectif Régional  
Protection Sociale

## COLLECTIF VIE SYNDICALE

Malgré les difficultés pour réunir ce collectif, la mise en œuvre des orientations de la dernière Conférence Régionale avance sous la responsabilité du Bureau Régional.

**Première piste** : amélioration du journal du Comité Régional avec une réflexion sur son contenu, sa cible. Actuellement l'envoi du journal est effectué à partir d'un fichier Excel qui ne peut pas être mis à jour régulièrement faute de connaissance des modifications dans les responsabilités dans les structures de la CGT.

Il est donc indispensable de travailler avec le même fichier commun à la CGT qui est le Cogitiel.

La cible pour l'envoi du Bulletin Régional a été validée au Bureau Régional du 27 mars 2013.

### Personnes morales

- Les Unions Locales des Pays de la Loire.
- Les 5 Unions Départementales.
- Les 21 autres Comités Régionaux.

### Personnes physiques

Les membres élus aux Commissions Exécutives des 5 Unions Départementales.

Les membres élus aux Commissions Exécutives des Unions Locales du territoire.

L'ensemble des Secrétaires Généraux de syndicats, Uls, Uds.

L'ensemble des mandatés du Comité Régional des Pays de la Loire.

Les référents de chaque profession organisée sur la région.

Les syndiqué(e)s-concerné(e)s seront extrait(e)s du Cogitiel avant chaque envoi (Nom, Prénom, Adresse, Code postal, Ville).

A la suite d'une extraction dans le Cogitiel du 12 mars 2013, il apparaît un nombre de 499 Secrétaires Généraux de syndicats sur l'ensemble des Pays de la Loire, ce qui est loin de refléter la réalité...

Nos structures (Uds, ULs, CR pays de la Loire et FDs) ont besoin d'une profonde mise à jour dans le Cogitiel sur la connaissance des différentes responsabilités dans le syndicat ainsi que les adresses de l'ensemble de nos syndiqués.

Le Bureau Régional invite donc tous les camarades ayant la responsabilité du COGITIEL dans leur syndicat de mettre à jour l'ensemble des responsabilités et d'identifier en particulier celles de :

- Secrétaire Général (et pas secrétaire seul),
- Responsable à la Politique Financière,
- Responsable à la Vie Syndicale,
- Elus en Commission Exécutive des Uls et Uds.

### Autres pistes de travail

- Annuaire des mandatés de la Région CGT des Pays de la Loire (en cours de réalisation),
- Projet de lettre électronique.

**Philippe DOLO,**  
Animateur du Collectif Régional Vie Syndicale

## COLLECTIF UIT

**L** est important de rappeler l'objectif de l'outil UIT en région mis en place en mars 2012 pour mesurer ce qui a été fait en un an et mesurer aussi ce qu'il reste à travailler.

L'Union Interfédérale des Transports est un outil confédéral créé en 1980 réunissant 5 fédérations (Transports, Cheminots, Equipement/Environnement, Marins, Officiers de la Marine) pour travailler les questions d'aménagement du territoire, de déplacements et de transport des marchandises et des personnes. Cet outil est en place en Pays de la Loire et se matérialise sous la forme d'un Bureau. Celui-ci s'est réuni à 2 reprises pour fixer les objectifs de travail régionalement. De manière générale, l'UIT est à la disposition des territoires sous la forme de « collectifs transport locaux » pour être au plus près des questions de transport. Ces collectifs regroupent des militants des 5 Fédérations concernées, partout où c'est possible. Notre premier objectif consiste à identifier ces militants et de les faire figurer sur un « guide régional UIT » à disposition des UL et UD pour faire vivre l'UIT en proximité. Ce travail d'identification est en cours mais il manque beaucoup d'informations pour le faire circuler. Cependant, il faut noter le travail effectué en Sarthe avec des rencontres régulières et la sortie d'une expression au niveau de l'UD sur le transport.

Concernant le volet économique, le Bureau de l'UIT Pays de la Loire a identifié 3 dossiers comme prioritaires :

- ➔ les études des collectivités territoriales pour mettre en place des transports périurbains sur les agglomérations de Nantes, Angers et Le Mans ;
- ➔ le renouvellement de la convention TER fin 2014 avec le Conseil Régional, Autorité Organisatrice des Transports ;
- ➔ la question du transport des marchandises en Pays de la Loire en lien avec la place du service public SNCF et celle du routier.

L'UIT Pays de la Loire travaille aussi sur une étude du Conseil Economique Social Environnemental Régional (CESER) « les infrastructures de transport et de communication, moteurs de dévelop-

pement durable » avec les Conseillers CESER CGT de la Commission 4, intégrant différents dossiers tels, l'acte III de la décentralisation, Pays de la Loire 2040, futur Contrat de Projets Etat/Région 2014/2020 (ou futur contrat de Développement Etat/Région), conséquences de la loi « grenelle II » de l'environnement du 12 juillet 2010 et un nouveau Schéma National de Mobilité Durable en remplacement du projet de SNIT (Schéma National des Infrastructures et Transports)...

Pour la CGT, il importe de bien définir les défis économiques, sociaux et environnementaux auxquels notre société est confrontée.

Par exemple, il est important de mieux matérialiser le changement éventuel en faveur des modes de transport plus respectueux de l'environnement. Le choix du tout routier, notamment pour ce qui est du transport des marchandises, a été la ligne directrice des politiques du passé. La CGT doit contribuer à répondre à la question posée dans le bulletin n° 66 du Comité Régional, préparatoire à la Conférence de Changé, « *Quelle organisation du système de transport conforme à la démarche du développement durable dans un esprit de réponse aux besoins ?* ».

Des pistes existent puisque le fluvial, le maritime et le ferroviaire sont les modes les moins polluants et qu'il faudra bien cesser cette démarche de zéro stock.

L'UIT Pays de la Loire est également impliquée dans la préparation des Assises de l'Aérien à l'initiative de la fédération des transports.

Yannick COLIN  
Animateur Collectif Régional UIT

## CONTRAT DE GENERATION

Lors du Comité Régional pour l'Emploi, le dispositif « contrat génération » a été présenté. Les objectifs affichés sont de faciliter l'accès des jeunes à un contrat à durée indéterminée, tout en favorisant l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés.

Issu de l'ANI du 19 octobre 2012, puis de la loi du 3 mars 2013, ce dispositif est mis à disposition des entreprises de façon différenciée, selon la taille.

### Entreprises de plus de 300 salariés et plus : obligation de négocier.

Ces entreprises ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération. A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à pénalité.

Aucune aide ne sera accordée.

### Entreprises de 50 à moins de 300 salariés : incitation à négocier.

Ces entreprises ne sont pas contraintes à la négociation. Néanmoins, elles sont incitées à mettre en place ce dispositif via l'octroi d'une aide financière ; le bénéfice de cette aide sera conditionnée à l'existence d'un accord de branche et/ou d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un plan d'actions.

### Entreprises de moins de 50 salariés : une aide conditionnée à l'embauche.

Ces entreprises ne sont ni contraintes, ni incitées à conclure un accord d'entreprise. Néanmoins, elles bénéficient de l'aide dès lors qu'elles remplissent les conditions d'embauche et de maintien dans l'emploi de salariés jeunes et âgés.

### Conditions des aides

L'aide est soumise à des conditions cumulatives :

- Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi, pendant la durée de l'aide (3 ans), un jeune âgé de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour les salariés handicapés.
- Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide (3 ans) ou jusqu'à son départ en retraite un salarié âgé d'au moins 57 ans.
- Ne pas avoir procédé dans les 6 mois précédant

l'embauche à un licenciement économique sur les postes où est prévue l'embauche.

### Montant des aides

Le montant de ces aides est fixé à 2.000 € par an pour un temps complet, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi des seniors, soit 4.000 € par an et 12.000 € sur 3 ans.

### A savoir

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, un diagnostic devra être établi. Ce diagnostic est obligatoire et est préalable à l'accord ou plan d'action. Il analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes/hommes.

Attention, ce diagnostic est bien plus qu'une formalité, il détermine le contenu de l'accord.

### Intervention et implication des Instances Représentatives du Personnel CGT

La CGT a fait le choix de signer l'ANI contrat de génération, considérant que ses principes étaient positifs.

Cependant, lors des négociations et durant le débat parlementaire, la CGT a regretté que ce dispositif ne contienne pas davantage de mesures contraignantes et qu'il manque d'ambition sur les objectifs de création d'emploi.

Même si, pour les entreprises de plus de 300 salariés, des pénalités sont prévues en cas d'absence de négociations, ces dernières sont peu dissuasives (1 % de la masse salariale maximum).

Sans intervention de nos élus dans les entreprises, le patronat sera tenté de limiter la portée du dispositif en se cantonnant au strict minimum.

Dans chaque entreprise, nous devons donc nous emparer de cette question et porter nos revendications en matière d'emploi, de conditions de travail et, plus particulièrement, les questions de pénibilité au travail afin que ces accords aient un réel contenu au service de l'emploi.

Odile COQUEREAU,  
Mandatée CGT au Conseil Régional pour l'Emploi

## Compte-rendu de la réunion de préfiguration de la Banque Publique d'Investissement en région

Le Conseil Régional a organisé une première réunion dès le 7 janvier 2013 sans attendre le décret d'application (paru depuis). Il s'agissait pour Jacques AUXIETTE, Président de Région Pays de la Loire, de faire se rencontrer les acteurs du territoire (élu-e-s, patronat (Medef, CGPME, CCI), syndicats, représentants du monde bancaire, acteurs de l'économie sociale et représentants de l'Etat) et de « se mettre en avant » par le biais d'une conférence de presse préalable à la séance. Il est sans nul doute le premier Président de Région à avoir agi sur la BPI.

Dans un contexte économique fortement dégradé où les entreprises peinent à financer leurs innovations et développements, la BPI aura donc un rôle de financement des TPE/PME. Elle interviendra pour aider les entreprises en difficulté (mais ayant un potentiel de rebond) et poussera au développement de stratégies de filière... « La BPI devra être à l'offensive, proche du terrain, réactive, provoquer un effet de levier, trouver de vrais moyens additionnels tout en prenant en compte la transition énergétique... » ; « le cahier des charges est de faire plus et mieux que ce qui existait préalablement » et avec comme autre objectif, aider à l'export (améliorer la balance commerciale de la Région).

Sur le fond, il s'agit de créer un « guichet unique » pour l'accès au crédit public. La BPI reprend entièrement OSEO, par exemple. Mais elle aura à gérer l'ensemble des dispositifs de financements publics préexistant : FSI région, FCDE, UBI France, CDC). Le Conseil Régional des Pays de la Loire mettra aussi des fonds dans l'opération grâce à l'emprunt obligataire lancé à hauteur de 100 millions d'euros.

La BPI pourra aussi entrer (momentanément) au capital d'une entreprise sans passer par le Conseil d'Etat. Elle aura aussi un rôle d'analyse financière et de gestion des dispositifs pour la Région.

Il s'agit avant tout de palier aux déficiences des banques privées qui ne remplissent plus du tout leur rôle dans le financement de l'économie. Dans le même temps, on s'appuie sur ces mêmes banques pour que chaque euro public levé s'accompagne de 3 ou 4 euros levés par les banques privées. C'est donc l'argent public qui supporte le risque du prêt... Se pose d'ailleurs la question du

remboursement et de la rentabilité des opérations pour l'opérateur public et donc le contribuable. L'objectif fixé est de doubler les prêts publics (1 milliard 5 en 2011, 3 milliards en 2013), ce qui pourrait servir à 10.000 entreprises en région.

La BPI est un organisme national, décliné en Région. La répartition des compétences est en fonction de l'importance des enjeux. La Région aura principalement les PME/PMI dans son portefeuille.

La BPI sera chapeauté par un Comité d'Orientation regroupant les élu-e-s, les représentants du patronat et des banques, les organisations syndicales (dont la CGT) et les représentants de l'Etat. Quel rôle aura ce Comité ? Consultatif ? Décisionnel ? Les élu-e-s du Parti Socialiste ont lourdement insisté sur le fait que la puissance publique ne prendrait pas les décisions à la place des acteurs privés.

Il y aura un socle de conditionnalité : ancrage territorial, développement de l'emploi, développement durable, conditions sociales, innovation, ... et une analyse risque (cibles prioritaires / cadre stratégique).

La CGT, après réunion des secrétaires des Comités Régionaux, a acté sa participation dans les Comités d'Orientation Régionaux BPI. La CGT doit y aller pour dénoncer le manque de responsabilités des banques, pour le respect des normes sociales et environnementales, pour défendre l'emploi et les salarié-e-s concerné-e-s (dans les boîtes aidées et au sein de la BPI), faire connaître et défendre sa revendication de création d'un Pôle Financier Public, exiger des moyens plus importants pour les missions assignées.

Pierre Yves GRELLIER,  
Animateur Collectif Régional Politiques Publiques  
et Services Publics

## Contribution CGT au Comité d'Orientation de l'ARACT des Pays de la Loire du 16 avril 2013

Pour répondre aux questions qui nous sont posées, à savoir :

1. Qu'est-ce qu'englobe pour vous / votre organisation le champ de la qualité de vie au travail ?
2. Quels sont les leviers possibles d'action sur la qualité de vie au travail ?
3. Quels indicateurs peuvent permettre d'évaluer une politique de qualité de vie au travail ?

### Qu'est-ce qu'englobe le champ de la qualité de vie au travail ?

Pour cela, il faut faire un constat de la situation dans lequel se déroule le travail et regarder :

- La situation actuelle qui ne cesse de se dégrader tant au niveau économique que social.
- La répercussion sur les salariés de tout cela dans les lieux où s'effectue le travail dans notre société.
- Les perspectives d'avenir probable, tant économiques que sociales, qui seront le cadre du travail de demain (emplois, salaires, santé, conditions de travail).

Aujourd'hui et pour demain, la conduite et le type d'organisation de l'entreprise conditionnent l'exercice du travail.

### Le champ de la qualité de vie au travail c'est :

- ➔ L'environnement et les conditions dans lesquels se déroule celui ci.
- ➔ Les répercussions sur la vie de tous les jours, des conditions de travail (santé, bien être au travail).

Cela passe par la prise en compte du travail réel, par des critères d'évaluation collective sur la qualité du travail, par la définition de l'efficacité de l'entreprise à partir de la qualité du travail.

De toute manière, on peut toujours nier le réel, il nous rattrape sous une forme ou sous une autre.

Mais attention, faute de définir de réelles perspectives, le risque d'impasses conflictuelles, sources de tensions et de ruptures insupportables est bien présent.

### Les leviers possibles d'action sur la qualité de vie au travail.

La gestion de l'emploi et des compétences ne doit pas reposer que sur le besoin du moment. L'emploi précaire ou à durée déterminée se doit d'être limité et exceptionnel.

Dans le cadre du travail, le salarié a un lien de subordination avec l'employeur et non de soumission. A ce titre, il lui est dû le respect, donc de la considération et le respect de sa dignité.

Les salariés doivent pouvoir participer au débat sur l'organisation du travail.

Cela implique une autre qualité du dialogue social, à commencer par la prise en compte des enjeux du travail dans les décisions des directions d'entreprises.

Un droit d'expression des salariés sur le travail entre eux, puis avec la hiérarchie de proximité donnant une place nouvelle aux instances représentatives du personnel, notamment des CHSCT qui doivent évoluer dans la matière.

La qualité, le contenu, le sens et l'environnement du travail doivent être pris en compte.

Cela implique de donner un nouveau rôle et un appui différent au management de proximité permettant pour les salariés plus d'autonomie, de prise de responsabilité, d'initiatives, de créativité, un enrichissement des compétences.

Cela demande aussi d'anticiper la charge de travail (le forfait jour ne peut faire référence), la prise en compte des impacts directs et indirects de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cela demande, enfin, une qualité d'environnement physique et psychique.

L'organisation du travail doit permettre la conciliation des temps entre vie professionnelle et vie personnelle avec la prise en compte de la potentialité, des congés familiaux, de formation, les rythmes et horaires de travail, l'attention portée aux temps sociaux (transports, services).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit devenir effective : déroulé de carrière, promotion, mixité métier, parentalité.

Le temps partiel doit être limité et mieux encadré pour estomper les conséquences négatives sur la qualité de





la vie au travail. Cela implique un meilleur contrôle du recours au temps partiel, le droit de passage à temps plein, les rythmes et amplitudes horaires, la rémunération des heures complémentaires.

L'atteinte d'objectif en matière de qualité de vie au travail repose sur une obligation de négocier à tous niveaux en respectant la hiérarchie des normes :

- une aide particulière pour améliorer les conditions de travail doit être mise en oeuvre pour les TPE/PME ;
- inscrire la Qualité de Vie au Travail et l'égalité professionnelle dans la formation initiale et continue des managers et dirigeants.

Il faut engager au niveau territorial des expérimentations et prévoir une évaluation par un Comité de Suivi de l'Accord National Interprofessionnel, par le COCT (Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail) au niveau national et par les Comités Régionaux de Prévention des Risques Professionnels au niveau territorial.

### Les indicateurs qui peuvent permettre d'évaluer une politique de qualité de vie au travail.

Ceux-ci reposent principalement sur l'examen de l'évolution des principaux points suivants concernant entre autres :

- La santé, par des bilans réguliers effectués avec le concours des Etats et signalements de la Médecine au Travail.

- Les taux de fréquence et de gravité des arrêts d'accidents du travail et maladie (accident du travail non déclarés).

- La rotation des effectifs, précarité, intérimaires, contrats à durée déterminés, démissions et départ négociés sollicités, etc.

- La répétition des atteintes à la santé.

Sur les moyens à mettre en oeuvre, il est essentiel d'améliorer le dialogue social avec les salariés, le CHS CT et les instances représentatives du personnel.

D'autres outils existent. Ils peuvent être développés ou construits pour être utilisés ; par exemple : les questionnaires, les enquêtes recueillant les avis auprès des salariés sur la qualité de vie au travail.

Pierre COLLET et Frédéric BEUGER  
Administrateurs à l'ARACT

## RAPPEL

### Cotisation syndicale

Dorénavant la cotisation syndicale est déductible pour TOUS les contribuables, qu'ils soient imposables ou non ! En effet, la loi de finances rectificative de 2012 a permis d'instaurer un crédit d'impôt, en lieu et place de la réduction d'impôt sur les cotisations syndicales.



## Intervention Secteur CGT cheminots de la Région des pays-de-la-Loire au Comité des Partenaires

Nantes, le 20 décembre 2012

Monsieur le Président du Conseil Régional, mesdames et messieurs,

Le Secteur cheminots CGT de la région des Pays-de-la-Loire se félicite que le Comité des Partenaires du Transport public soit de nouveau réuni sur la région, après de nombreuses années d'inactivité. La CGT a largement œuvré pour voir cette instance réactivée, et elle propose d'ailleurs qu'il soit acté aujourd'hui, la décision de le convoquer chaque année.

D'une part, parce que la loi SRU l'autorise, et d'autre part, parce qu'il s'agit de l'un des rares lieux où les salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, ont droit de cité dans des débats dont ils sont trop souvent exclus. C'est en outre, le prolongement idéal des neufs Comités de lignes qui se réunissent régulièrement, avec cet avantage majeur qu'il offre l'opportunité de donner du sens, de mettre en cohérence la politique de transport menée sur la Région et de l'inscrire dans un contexte plus large, contexte par ailleurs identifié dans l'invitation de ce jour.

Une telle décision, si elle était prise aujourd'hui, serait le signe d'une volonté manifeste de développer et favoriser démocratiquement la réflexion et les échanges autour de ces questions, et de l'inscrire durablement dans nos pratiques.

Les débats à l'image de ceux qui ne manqueront pas d'avoir lieu aujourd'hui, permettraient dès lors de mettre en lumière aussi bien les points de convergences que les antagonismes, entre les différents acteurs qui construisent le transport public, sujet s'il en est un, singulièrement structurant économiquement et socialement, pour le territoire ligérien.

Fort de cette proposition, le Secteur cheminot CGT tient à souligner ici sa conviction que globalement, les choix politiques et économiques effectués par le Conseil régional en termes de transport ferroviaire de voyageur ont incontestablement assuré le développement qualitatif et quantitatif de ce Service Public au regard des compétences et des financements qui lui ont été transférés.

Mais le Secteur régional CGT des cheminots affirme aussi

que ce développement sans précédent n'a été possible que parce qu'il a été confié à l'EPIC SNCF entreprise publique de Service Public. C'est-à-dire avec du personnel cheminot au Statut, bénéficiant ainsi d'une réglementation du travail conçue pour répondre aux exigences, aux besoins et aux spécificités du transport ferroviaire, et avec le souci permanent d'assurer la continuité du Service Public.

Le Statut, l'expertise professionnelle, l'attachement aigu des cheminots de l'EPIC SNCF à la notion de Service Public, sont indubitablement ce qui a permis à un système ferroviaire souffrant de façon chronique d'absence de financements pérennes et suffisants, de se maintenir malgré tout à un haut niveau de sécurité et de régularité.

Dès lors, il serait dramatique pour l'efficacité du système ferroviaire et *in fine* le service rendu aux usagers, d'entretenir l'illusion que l'on peut faire mieux à moins cher, notamment, puisqu'il en est beaucoup question dans la période, en abaissant les conditions sociales et de travail des cheminots de l'EPIC SNCF. Se servir de l'emploi comme d'une variable d'ajustement, le fragiliser dans sa nature comme dans sa quantité, revient à fragiliser le système tout entier.

Selon la CGT, ce dont a véritablement besoin le système ferroviaire français, c'est que l'Etat procède d'une part à son désendettement et d'autre part à sa réunification sous maîtrise publique. Séparer structurellement l'exploitation de l'infrastructure était une aberration économique qui a largement contribué à augmenter les coûts de production et à affaiblir l'efficacité globale du système, comme la séparation par activité de l'EPIC SNCF contribue à augmenter le coût du devis TER.

Il n'est nul besoin non plus, de demander à un cheminot d'être polycompétent pour qu'il soit moins cher, au contraire. Avoir plusieurs fonctions pour le compte d'une seule activité revient à n'en maîtriser aucune et est donc contreproductif. A l'inverse, renforcer l'assise des domaines et métiers, les mettre au service des activités, que ce soit du TER, du TGV ou encore du FRET, et ce qu'il



→ soit conducteur de train, contrôleur, agent transport-mouvement ou encore agent d'entretien et de maintenance du matériel, contribuerait à améliorer son efficacité et son développement.

Réinternaliser les emplois, les compétences et les charges de travail transférées au privé y concourrait aussi.

La douloureuse et prématurée mise en service du tram-train sur l'axe Nantes-Clisson, dont le matériel, au bout d'un an et demi, n'est toujours pas fiabilisé loin s'en faut ; la non moins douloureuse mise en service du tram-train sur l'axe Nantes-Châteaubriant, sans cesse reportée à cause d'importants retards dans les travaux dont la maîtrise d'œuvre a été confiée au privé, préféré à la SNCF pourtant GID et dont l'expertise et l'expérience font encore référence ; témoignent de la gabegie dont souffre le système ferroviaire français entraînant des conséquences immédiates pour notre région.

Il ne saurait y avoir de système ferroviaire efficace et performant en définissant ses contours à l'aulne de critères strictement comptables ! Il convient d'arrêter d'entretenir la confusion des genres entre les notions de financement du système, et de coût du système. Réduire les coûts d'un système n'a jamais permis d'en garantir le financement et cette question, malgré le changement de majorité - qui dispose aujourd'hui de tous les leviers - n'a toujours pas trouvé de réponse satisfaisante. Quid de la dotation transport des régions attribuée par l'Etat, d'une nouvelle fiscalité locale en substitution à la Taxe Professionnelle supprimée par la précédente majorité ? Pour sa part la CGT est favorable à l'élargissement du Versement Transport.

Pour terminer son propos la CGT souhaite intervenir rapidement sur deux points et lancer officiellement une invitation :

- Le premier point concerne la mise en œuvre du Service annuel 2013 avant ceux de 2014 et 2015 qui devraient être sensiblement du même niveau. Il est effet extrêmement regrettable que la communication en direction des usagers ait été, et soit toujours aussi minimaliste au regard de l'impact que ce SA aura sur leurs conditions de transport. L'exaspération prévisible des usagers aura inévitablement de fortes conséquences sur les conditions de travail des cheminots qui y seront directement confrontés. A cette heure ni l'organisation de la production, ni le niveau des effectifs prévus ne permettent d'envisager sereinement la période à venir.
- Le deuxième point concerne un sujet qui vous est cher monsieur le Président puisqu'il

concerne le développement et la pérennisation de l'axe Quimper-Nantes-La Rochelle-Bordeaux. La CGT attend de l'Etat qu'il garde et assume pleinement le financement et la responsabilité de cet axe, comme celui de l'ensemble des autres empruntés par des TET. Cela inclus entre autre l'accompagnement par des contrôleurs en nombre suffisant de ces circulations réputées difficiles, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Ce sera d'ailleurs source de conflit pendant les fêtes de fin d'année, si d'aventure la direction de la SNCF maintient son refus de négocier malgré les nombreuses tentatives des organisations syndicales signataires du préavis.

Vous avez vaillamment mené il y a quelques années, au côté de la CGT et des cheminots, une « bataille du rail » pour préserver cet axe structurant pour notre territoire régional. Et bien il va certainement falloir remettre le couvert, et la CGT espère de votre part un engagement fort. Vous aurez compris qu'il est pour la CGT hors de question de laisser cet axe être amputé de tout ou partie de ses infrastructures. La CGT considère qu'arracher des voies est bien souvent irréversible même si naturellement le cas Nantes-Châteaubriant tendrait à démontrer le contraire. Mais à l'inverse, l'urbanisation sur l'axe le Mans-la Flèche rend impossible tout retour en arrière alors que cette réouverture eut été pertinente. C'est à méditer, et cela vaut aussi pour le projet d'urbanisation et de dépôt des voies de l'île de Nantes. Se priver de toute possibilité de franchissement de la Loire et de toute la souplesse qu'apporte le triage de Nantes-Etat dans l'exploitation ferroviaire va à contre-sens de la recherche d'efficacité et de performance évoquée plus tôt dans mon propos.

Monsieur le Président, il y aurait eu encore beaucoup à dire, mais nous en aurons l'opportunité en une autre occasion. En effet, au moment où des négociations sur la réforme du système ferroviaire vont s'ouvrir sur fond de 4<sup>ème</sup> paquet ferroviaire, et à la veille du renouvellement des conventions TET et TER, le Comité d'Etablissement Régional SNCF de Nantes a pris l'initiative d'organiser à la fin du premier semestre 2013, un colloque sur le thème de l'avenir du Service Public Ferroviaire de Voyageurs et de Marchandises en région des Pays-de-la-Loire. Vous êtes donc, comme en novembre 2005, officiellement invité à y participer.

Merci de votre attention.